

ному Верховного Суду України¹, щоб зняти усі питання щодо віднесення їх до джерел права.

Отже, підводячи підсумок проведеного дослідження слід констатувати, що у силу своєї обов'язковості, характеру впливу на законотворення, рішення Конституційного Суду України, що стосуються екологічного та інших галузей законодавства, слід віднести до допоміжних, додаткових джерел права. Судова практика інших судових органів, хоч і має позитивний вплив на застосування законодавства в галузі охорони навколишнього природного середовища, не може визнаватися джерелом екологічного права.

Стаття надійшла до редколегії 29.01.2010 р.

Є.Є. Березін

ПРИМИРНІ ПРОЦЕДУРИ ТА ЇХ ЗНАЧЕННЯ ДЛЯ ВИРІШЕННЯ КОЛЕКТИВНИХ ТРУДОВИХ СПОРІВ (КОНФЛІКТІВ)

В статті 1 Конституції України проголошено, що Україна є соціальною, правовою державою.

Однією з головних ознак соціальної, правової держави є наявність розвинутого громадянського суспільства, якому притаманний високий рівень правосвідомості. Саме від рівня правосвідомості в тій чи іншій мірі залежить, наскільки ефективно громадяни країни будуть використовувати законодавство у врегулюванні цивільних, житлових, земельних, сімейних, а також трудових спорів.

На сьогодні в Україні створена необхідна законодавча база, що передбачає механізм вирішення таких спорів, правовий статус органів, які приймають щодо них відповідні рішення та осіб, що беруть у них участь. На жаль, в Україні не кожна людина володіє достатнім обсягом правових знань, щоб вміло обрати для себе оптимальний варіант поведінки в межах норм права, оцінити предмет і характер спору, визначити, до компетенції якого органу входить розгляд розбіжностей.

Виходячи із цього, існує нагальна потреба в тому, щоб юристи-практики, представники органів державної влади й місцевого самоврядування, профспілок, вчені в галузі права постійно доводили до населення питання щодо правових шляхів урегулювання конфліктів (зокрема, колективних трудових спорів), проводили роботу, спрямовану на розвиток вітчиз-

¹ Пахолок Л.І. Деякі питання співвідношення функцій законодавчої та судової влади // Парламентаризм в Україні: теорія і практика. Матеріали міжнародної науково-практичної конференції. - К., 2001. - С. 297 - 298.

няного законодавства та його адаптації до законодавства Європейського Союзу.

У запропонованій статті висвітлюється низка аспектів такого інституту у законодавстві про колективні трудові спори (конфлікти), як примирні процедури. На мій погляд, означена стаття достатньо актуальна, адже примирні процедури залишаються пріоритетними важелями впливу на своєчасне вирішення колективних трудових спорів, і їх роль буде лише зростати в часи світової фінансово-економічної кризи.

Метою статті є розкриття змісту примирних процедур та їх значення для вирішення колективних трудових спорів (конфліктів).

Примирні процедури передбачені у Законі України "Про порядок вирішення колективних трудових спорів (конфліктів)". У цьому ж Законі визначається предмет і характер примирних процедур, коло осіб, які беруть в них участь, правові наслідки за ухилення від участі в примирних процедурах тощо. Слід зазначити, що зміст терміну "примирна процедура" чи "примирні процедури" законодавець не наводить, але, проаналізувавши законодавство про колективні трудові спори (конфлікти), можна з'ясувати - що ж собою являють примирні процедури.

Примирні процедури - це врегульована нормативно-правовими актами діяльність примирної комісії (в тому числі, за участю незалежного посередника) та/або трудового арбітражу з метою вирішення колективного трудового спору (конфлікту).

Примирні процедури є правовим явищем і, як для будь-якого іншого правового явища, примирним процедурам притаманні певні ознаки:

По-перше, примирні процедури передбачені Законом України "Про порядок вирішення колективних трудових спорів (конфліктів)" та нормативно-правовими актами, що затверджуються НСПП.

По-друге, примирні процедури - це складова частина послідовності розгляду та вирішення колективного трудового спору (конфлікту). Тобто примирні процедури необхідно розглядати як етап (стадію) вирішення колективного трудового спору, при цьому ця стадія може бути останньою в ході вирішення спору, якшо, наприклад, під час роботи примирного органу будуть врегульовані розбіжності між сторонами соціально-трудових відносин.

По-третє, примирні процедури втілюються у функціонуванні примирної комісії (в тому числі, за участю незалежного посередника) та трудового арбітражу. Інакше кажучи, до примирних процедур відноситься виключно робота примирної комісії та трудового арбітражу, у зв'язку з чим було б не зовсім вірним вважати примирними процедурами, наприклад, узгоджувальні зустрічі сторін колективного трудового спору, роботу узгоджувальної комісії, утвореної під час страйку тощо. Такий висновок

можна зробити з аналізу норм статей 13, 14, 15, 16, 18, 22 Закону України "Про порядок вирішення колективних трудових спорів (конфліктів)".

Четверте - примирні процедури носять тимчасовий характер. Це означає, що будь-яка примирна процедура, а саме, діяльність примирного органу обмежується часом. При цьому, на відміну від діяльності трудового арбітражу (де граничні строки передбачені виключно законом), строки роботи примирної комісії, які передбачені законом, можуть бути продовжені за згодою сторін колективного трудового спору (конфлікту). Таким чином, на підставі письмової угоди сторін колективного трудового спору, в залежності від характеру спору, строки роботи примирної комісії можливо продовжити, наприклад, до 25 або 45 днів чи на іншій більш тривалій термін.

П'яте, - примирні процедури здійснюються за обов'язковою участю сторін колективного трудового спору (конфлікту). Висновок про те, що примирні процедури проводяться за обов'язковою участю сторін колективного трудового спору, ґрунтується на статті 13 Закону України "Про порядок вирішення колективних трудових спорів (конфліктів)", в якій зазначено, що "Жодна із сторін колективного трудового спору (конфлікту) не може ухилитися від участі в примирній процедурі".

Шосте, - примирні процедури проводяться з однією метою - вирішити колективний трудовий спір (конфлікт).

І наступне - примирні процедури завжди пов'язані із фінансовими витратами. До цієї ознаки варто додати, що робота примирних органів підлягає фінансуванню. Фінансове забезпечення роботи примирних органів - це комплекс заходів щодо фінансування здійснення матеріально-технічного забезпечення діяльності примирних органів, оплати праці незалежного посередника, членів примирної комісії, трудового арбітражу та відшкодування витрат, пов'язаних з їх участю у примирній процедурі. Фінансове забезпечення примирних органів здійснюється за домовленістю сторін колективного трудового спору шляхом укладення відповідної угоди. У разі недосягнення згоди між сторонами фінансове забезпечення примирних органів здійснюється в рівних частках. Розглянувши зміст поняття примирних процедур та їх головних ознак, визначимо коло суб'єктів, які беруть в них участь. Ці суб'єкти умовно можна поділити на дві групи.

До *першої групи* відносяться суб'єкти, участь яких є обов'язковою у примирних процедурах. Це означає, що без дій цих учасників неможливо провести будь-яку примирну процедуру.

Обов'язковими учасниками примирних процедур є сторони колективного трудового спору (конфлікту).

До *другої групи* належать суб'єкти, участь яких є факультативна у примирних процедурах. Це означає, що примирні процедури можуть здійснюватися без їх участі, але в силу наданих законодавством їм повноважень

або в залежності від конкретних обставин справи колективного трудового спору, ці суб'єкти можуть включатися в примирну процедуру.

Факультативними учасниками примирних процедур є:

- НСПП та її відділення, в особі їх представників;
- представники профспілок;
- представники центральних і місцевих органів виконавчої влади, органів місцевого самоврядування.

Яку ж роль відіграють обов'язкові учасники примирних процедур? Участь цих суб'єктів в примирних процедурах різноманітна та проявляється в таких напрямках, як: формування примирних органів, вирішення питань щодо організаційного, матеріального-технічного і фінансового забезпечення роботи незалежних посередників, членів примирних комісій і трудового арбітражу, надання інформації примирній комісії, необхідної для ведення переговорів, присутність на засіданні примирної комісії (у випадку виникнення потреби у примирного органу провести консультації з конфліктуючими сторонами) тощо.

Останнім часом набуло поширення таке негативне явище, як ухилення сторони (сторін) колективного трудового спору від участі в примирних процедурах.

Ухилення від участі в примирній процедурі – це дія або бездіяльність сторін (сторони) колективного трудового спору, що кваліфікується як небажання означених вище суб'єктів вирішувати питання, пов'язані із утворенням примирного органу та проведенням його роботи.

Залежно від поведінки сторін колективного трудового спору, ухилення від участі в примирній процедурі може бути одностороннє та двостороннє.

Одностороннє ухилення від участі в примирній процедурі означає, що від участі в процедурі відмовляється лише одна сторона колективного трудового спору.

Двостороннє ухилення від участі в примирній процедурі означає, що від участі в процедурі відмовляються обидві сторони колективного трудового спору.

Характерним для явища ухилення від участі у примирній процедурі є те, що воно:

1) може існувати лише в діях або бездіяльності сторін (сторони) колективного трудового спору. Наведена риса пояснюється тим, що чинне законодавство про колективні трудові спори покладає обов'язок щодо не ухилення від участі їх в примирній процедурі лише на сторони колективного трудового спору, тим самим обмежуючи коло суб'єктів, до яких застосовуються заходи дисциплінарного або адміністративного впливу у випадку невиконання такого обов'язку.

2) проявляється в таких формах, як:

– ігнорування однією стороною колективного трудового спору ініціативи іншої щодо створення примирного органу для розгляду колективного трудового спору (конфлікту) та вирішення питань щодо організаційного, матеріального-технічного і фінансового забезпечення роботи незалежних посередників, членів примирних комісій і трудового арбітражу;

– обопільне небажання сторін колективного трудового спору (конфлікту) створювати примирний орган для розгляду колективного трудового спору (конфлікту) та вирішувати питання щодо організаційного, матеріального-технічного і фінансового забезпечення роботи незалежних посередників, членів примирних комісій і трудового арбітражу;

– ненадання сторонами (стороною) колективного трудового спору інформації примирній комісії, необхідної для ведення переговорів;

– не поява сторін (сторони) колективного трудового спору без поважних причин на засідання примирної комісії (у випадку виникнення потреби у примирного органу провести консультації із конфліктуючими сторонами).

3) тягне за собою юридичні наслідки негативного характеру. За ухилення від участі в примирній процедурі особи, які представляють сторони колективного трудового спору, притягаються до дисциплінарної або адміністративної відповідальності згідно із законодавством. Такий висновок робиться, виходячи із аналізу норм статей 13 та 31 Закону України "Про порядок вирішення колективних трудових спорів (конфліктів)".

Слід відрізнити ухилення сторін колективного трудового спору (конфлікту) від участі в примирній процедурі від "*ухилення власника або уповноваженого ним органу від примирних процедур*", про яке йдеться у статті 18 Закону України "Про порядок вирішення колективних трудових спорів (конфліктів)".

Відмінними рисами останнього явища є те, що воно:

- застосовується виключно до дій або бездіяльності власника або уповноваженого ним органу (представника), тобто до конкретної сторони колективного трудового спору з боку роботодавця;

- проявляється у формі повної відмови роботодавця від вирішення будь-яких питань, що стосуються примирних процедур;

- є підставою для початку процедури застосування найманими працівниками страйку.

Схожість цих явищ полягає у тому, що вони руйнують примирний (переговорний) процес під час врегулювання колективних трудових спорів.

Можна надати таке тлумачення терміну "*ухилення власника або уповноваженого ним органу (представника) від примирних процедур*", як нехтування роботодавцем основних засад побудови примирного процесу з розгляду та вирішення колективного трудового спору (конфлікту).

Серед факультативних учасників примирних процедур центральне місце займає Національна служба посередництва і примирення та її відділення. Представники цієї служби в силу наданих повноважень: координують вирішення сторонами колективного трудового спору питань організаційного, матеріально-технічного і фінансового забезпечення роботи незалежних посередників, членів примирних комісій і трудового арбітражу; консультують членів примирних органів з питань, що відносяться до їх компетенції; беруть, в разі необхідності, участь в обговоренні питань, що розглядаються на засіданні примирного органу; попереджають членів примирного органу про допущені ними порушення норм чинного законодавства та про наслідки таких порушень; координують роботу трудового арбітражу тощо.

Також, в силу наданих законодавством повноважень, брати участь у примирних процедурах мають право представники профспілок. Згідно статті 26 Закону України "Про професійні спілки, їх права та гарантії діяльності" представники профспілок беруть участь у діяльності примирних комісій, трудових арбітражів.

Розкриваючи зміст вищенаведеного права представників профспілок, необхідно звернути увагу на наступне.

1. Цим правом можуть скористатися керівники профспілок, їх організацій, об'єднань профспілок, профспілкових органів, профорганізатори або інші особи, уповноважені на представництво статутом або відповідним рішенням профспілкового органу.

2. Участь представників профспілок у діяльності органів, які розглядають колективний трудовий спір (конфлікт), носить дорадчо-консультативний характер.

3. Це право реалізується незалежно від того, представляє профспілка інтереси найманих працівників у даному колективному трудовому спорі чи ні.

Щодо представників центральних та місцевих органів виконавчої влади, органів місцевого самоврядування, то їх роль, насамперед, полягає у консультуванні членів примирних органів з питань, що відносяться до предмету колективного трудового спору (конфлікту) і належать до їх компетенції.

Водночас слід зазначити, що вищенаведені факультативні учасники примирних процедур можуть виступати також і в якості незалежних посередників, членів трудового арбітражу, крім випадків, передбачених чинним законодавством.

З огляду на вищевикладене, можна з упевненістю констатувати, що примирні процедури мають велике значення для вирішення колективного трудового спору (конфлікту), оскільки вони істотно впливають на подальшу поведінку сторін соціально-трудова відносин, консолідують їх дії

задля одного – урегулювати розбіжності. Крім того, вагомим плюсом примирних процедур є те, що під час їх здійснення оголошення та проведення страйків визнається незаконним (стаття 22 Закону України "Про порядок вирішення колективних трудових спорів (конфліктів)"). Тим самим законодавець акцентує увагу сторін на те, що страйк застосовується як крайній засіб вирішення колективного трудового спору (конфлікти), адже є висока вірогідність того, що саме примирний орган зможе урегулювати розбіжності між найманими працівниками та роботодавцем.

Окрім цього, багаторічний досвід НСПП засвідчує, що страйк не вирішує в повному обсязі вимоги найманих працівників, супроводжується значними фінансовими збитками для підприємства, поглиблює протистояння між сторонами конфлікту. Тому примирні процедури – це оптимальний варіант для встановлення порозуміння між трудовим колективом та роботодавцем і налагодження соціального діалогу з найменшими матеріально-технічними витратами.

Стаття надійшла до редакції 08.09.2009 р.

Ю.М. Черноус

**ПРАВОВА ОСНОВА
МІЖНАРОДНОГО СПІВРОБІТНИЦТВА
У РОЗСЛІДУВАННІ ЗЛОЧИНІВ**

Конституція України від 28 червня 1996 року закріпила положення, що "чинні міжнародні договори, згода на обов'язковість яких надана Верховною Радою України, є частиною національного законодавства України" (ст. 9) [1, с. 4].

Таким чином, загальновизнані принципи й норми міжнародно-правових актів, з одного боку, є складовою частиною кримінально-процесуального права, і безпосередньо породжують права людини у кримінальному процесі, а з іншого – є важливою передумовою вдосконалення кримінально-процесуального законодавства України [2, с. 1].

Розгляд обставин, які обумовлюють перспективи міжнародного співробітництва у діяльності з розслідування злочинів, дозволяє констатувати, що його розвиток, з однієї сторони, детермінований кількісними і якісними змінами злочинності, а з іншої – вимогами, що виходять із міжнародного, кримінального і кримінально-процесуального законодавства України. Загальносвітові тенденції злочинності, її генезис в Україні, обумовлюють розширення у вітчизняному кримінальному судочинстві меж міжнародного співробітництва з компетентними органами зарубіжних країн.